



DOI: 10.26820/reciamuc/6.(3).julio.2022.176-183

URL: <https://reciamuc.com/index.php/RECIAMUC/article/view/896>

EDITORIAL: Saberes del Conocimiento

REVISTA: RECIAMUC

ISSN: 2588-0748

TIPO DE INVESTIGACIÓN: Artículo de revisión

CÓDIGO UNESCO: 5909.01 Gestión Administrativa

PAGINAS: 176-183





El liderazgo y las prácticas educativas

Leadership and educational practices

Liderança e práticas educativas

Isabel Andrea Santacruz Peralta¹; Ana Gabriela Santacruz Peralta²

RECIBIDO: 20/02/2022 **ACEPTADO:** 10/04/2022 **PUBLICADO:** 30/07/2022

1. Licenciada en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica; Investigadora Independiente; Guayaquil, Ecuador; isasantacruz1995@gmail.com;  <https://orcid.org/0000-0001-7856-2837>
2. Investigadora Independiente; Guayaquil, Ecuador; anasantacruz13@gmail.com;  <https://orcid.org/0000-0002-5405-371X>

CORRESPONDENCIA

Isabel Andrea Santacruz Peralta

isasantacruz1995@gmail.com

Guayaquil, Ecuador

RESUMEN

El liderazgo se constituye un factor preponderante para el desarrollo en el ámbito de las organizaciones, quienes lo ejercen tomando el papel de líderes, deben cumplir una serie de actitudes indispensables en este factor, en especial en el ámbito educativo, donde los que están al frente de una entidad se constituyen en líderes de una comunidad, debido a estas perspectivas se consideró el efectuará este trabajo el mismo que tuvo como objetivo analizar cómo influye el liderazgo mediante una evaluación exhaustiva con la finalidad de que se potencialice la práctica educativa de la Escuela Particular "Luis Vernaza", durante el año lectivo 2019 – 2020 una metodología; para el desarrollo de este se utilizó una metodología cuantitativa, descriptiva, de carácter bibliográfico para darle el sustento teórico a las hipótesis planteadas, la encuesta se aplicó a 30 docentes de la entidad, concluyendo que en esta entidad no existe un verdadero liderazgo educativo, siendo esta la razón de que no se den buenas relaciones.

Palabras clave: Liderazgo, Educativo, Practica Educativa.

ABSTRACT

Leadership is a major factor for development in the area of the organizations, which exercise it by taking the role of leader, must fulfil a number of indispensable attitudes in this factor, especially in the field of education, where those at the head of an entity become leaders of a community, Due to these perspectives the will be considered the same job that had as objective to analyze how the leadership influences through a thorough evaluation with the aim to be enhanced the educational practice of the School Particular Luis Vernaza, during the academic year 2019 [2020 a methodology; for the development of this methodology a quantitative, descriptive, bibliographic methodology was used to give theoretical support to the hypotheses raised, the survey was applied to 30 teachers of the entity, concluding that in this entity there is no real educational leadership, this being the reason why good relations are not given.

Keywords: Leadership, Education, Educational Practice.

RESUMO

A liderança é um factor importante para o desenvolvimento na área das organizações, que a exercem assumindo o papel de líder, devem cumprir uma série de atitudes indispensáveis neste factor, especialmente no campo da educação, onde os dirigentes de uma entidade se tornam líderes de uma comunidade, Devido a estas perspectivas, será considerado o mesmo trabalho que teve como objectivo analisar a forma como a liderança influencia através de uma avaliação minuciosa com o objectivo de melhorar a prática educacional da Escola Particular Luis Vernaza, Luis Vernaza, durante o ano académico de 2019 [2020 uma metodologia; para o desenvolvimento desta metodologia foi utilizada uma metodologia quantitativa, descritiva e bibliográfica para dar suporte teórico às hipóteses levantadas, o inquérito foi aplicado a 30 professores da entidade, concluindo que nesta entidade não existe uma verdadeira liderança educativa, sendo esta a razão pela qual não são dadas boas relações.

Palavras-chave: Liderança, Educação, Prática Educativa.

Introducción

Durante largo tiempo las entidades educativas se han desarrollado, adecuándose a las necesidades actuales, en algunas se ha logrado cambiar los textos por materiales tecnológicos y una gran cantidad de recursos didácticos. Promoviéndose valores como: participación, tolerancia, ecuanimidad y asentimiento de la diversidad. El sistema educativo garantiza la escolaridad para todos. A nivel educativo se hace necesario que se encaminen acciones en donde se consideren conocimientos que aporten a la solución de problemas educativos en la sociedad que evoluciona a pasos agigantados enfrentando grandes cambios.

Toda entidad educativa al igual que cualquier organización busca su competitividad con excelencia, siendo emergente potencializar competencias en los directivos y educadores encargados de las salas de clase, para que puedan guiar, formar, impulsar e influir en el factor humano que es el elemento primordial para lograr las metas y objetivos perseguidos por la institución. Cano (2015) define al Liderazgo como: “la relación de influencia que existe entre los dirigentes y sus seguidores; el objetivo es que ambas partes se comprometan a alcanzar una meta y se obtengan resultados reales del proyecto que comparten” (pág. 1)

Torres (2010) realiza un análisis del sistema educativo en los últimos tiempos y como debe aprender un estudiante en un mundo cada vez más dinámico, identificando transformaciones a las que denomina “las doce revelaciones”, indicando que cada una de ellas el papel del director es trascendental y este también ha debido cambiar; a este hasta hace poco años se le solicitaba una buena administración de recursos, orden y labores de la institución; además tenía la consideración de los docentes y la colectividad por su puesto como autoridad de la institución (Álvarez, 2006)

Actualmente existe un marcado interés por incorporar procesos de mejora continua en

forma sistemática en las entidades educativas; no obstante, es limitada la atención que se ha dado a las condiciones que afectan a los procesos de liderazgo dogmático partiendo de la configuración de los gestores de la educación direccionado logro del éxito de los corolarios esperados con eficacia y eficiencia, de los discentes en las entidades educativas. Tanto esos esfuerzos como su potencialidad de logro aún pueden sostenerse y afianzarse, con ello lograr el cumplimiento y la satisfacción de los fines planteados por la entidad.

El papel del director multifacético merece cumplir con un sinnúmero de funciones y ambiguo por las responsabilidades y retos que están en permanente cambio (García & Olmo, 2013). Debiendo enfrentar los retos del contexto escolar y al enfoque social, entre los retos que se le presentan esta es el de pasar del directivo unipersonal a un planteamiento sustentado en un liderazgo compartido.

Argos & Esquerria (2014) definen al liderazgo como: “el punto de partida de cualquier mejora. Por tanto, recomienda fortalecer y apoyar a la dirección escolar...”

Situación que también debe enfrentarse en la Escuela Particular “Luis Vernaza” donde el directivo, enfrenta conflictos debido a su falta de formación en liderazgo, no se percibe un modelo de liderazgo, que aporte a la práctica educativa. El relato comienza con elementos generales, se describe el objeto de estudio, se delimita y precisa (Avenecer, 2013)

La relevancia para la ejecución de la indagación es exponer que la forma de comportarse y de actuar de un conglomerado de trabajo se pueden influenciar de forma positiva o negativa de acuerdo al liderazgo que se ejerce, también será una ampliación de conocimientos de los datos obtenidos con anterioridad en estudios relacionados; es una competencia, convirtiéndose en un eje de planificación estratégica, desde la nueva visión de los mecanismos de gestión educa-

tiva, fundamental para concebir competencias de servicio en busca de la mejora de las entidades educativas (Ortíz, 2014)

La teoría indica que la dirección escolar y el liderazgo están considerados por la literatura científica como el segundo factor más influyente en los resultados escolares, después del accionar del docente (Weinstein, 2009). El liderazgo personal e identidad profesional de directivos y docentes deben ir de la mano, logrando ensamblarse con sus experiencias cotidianas. Debiendo considerarse a los líderes no como individuos extraordinarios, sino como cualquier persona que es capaz de influenciar en otros. Y si esta es a nivel educativo debe ostentar un carácter moral por la relevancia que posee ese elemento ético.

De persistir esta situación la entidad y toda la comunidad educativa no podrán surgir al ritmo de los avances de la sociedad, quedando sus estudiantes rezagados del éxito educativo. Por ende, la entidad perderá el prestigio logrado en toda su trayectoria. Como formadora del nuevo milenio se debe tributar con lo que indica el artículo 3 literal c en el que se alude; "Propiciar el cabal conocimiento de la realidad nacional para lograr la integración social, cultural y económica del pueblo y superar el subdesarrollo en todos sus aspectos (UNESCO, 2010)

El objetivo principal es analizar de qué manera influyen la formación en liderazgo mediante una evaluación in situ con el propósito de que se potencialice la práctica educativa de la Escuela Particular "Luis Vernaza" de esta manera será mejor su desenvolvimiento y se comprometerán a realizarlo con responsabilidad y empeño. Pudiendo afirmarse que los directivos estén enfocados en estimular, inducir e impulsar a los docentes para que puedan culminar exitosamente con los objetivos que se les han trazado.

Más allá de la nominación que posee, el liderazgo en el ámbito educativo se relaciona con cuestiones pedagógicas selectas, como el papel protagónico de los estudiantes en

su proceso enseñanza- aprendizaje o el hecho de que se dé el liderazgo no solo de forma individual sino colectiva y de idearlo con el potencial transformador que exhibe.

En la parte metodológica se busca identificar el por qué el liderazgo contribuye a la práctica educativa, el para qué a través de los resultados encontrados orientaran a la toma de decisiones que permita que se dé la mejora continua en la Escuela Particular "Luis Vernaza"

A nivel social pone de manifiesto el cambio que ejerce el liderazgo como elemento capaz de establecer cambios significativos no solo para el estudiante o la comunidad sino a nivel global, permitiendo que los individuos trasciendan por su accionar y aporte a la sociedad en general, convirtiéndose en verdaderos entes transformadores que hagan de los individuos instrumentos capaces de dar soluciones a las problemáticas que presenta la sociedad actual.

Metodología

Al tratarse de una investigación bibliográfica se utilizó métodos teóricos, que permitieron instaurar las fundamentaciones de carácter psicológico, educativo y social, mediante la revisión documental; en donde se estableció la fundamentación referencial que proporcionó los antecedentes históricos, espaciales y temporales de la indagación.

Al procesar la información consultada se aplicó: el análisis – síntesis, para lo cual se ponen de manifiesto una cantidad de operaciones intelectuales, encaminadas a realizar la descripción y representación de la documentación de manera aunada sistemática para preparar su recuperación. A través del procesamiento analítico- sintético, que circunscribe el describir la bibliografía habitual y su origen, la categorización, donde se encuentra indexada, y la elaboración de resúmenes con la finalidad de darle sustento teórico idóneo al trabajo establecido (Dulzaides & Molina, 2004)

Asimismo, el método histórico – lógico, el primero direccionado a la revisión bibliográfica que evidencie el camino recorrido por las variables esbozadas, el liderazgo y las prácticas educativas en la Escuela Particular “Luis Vernaza”, y la parte lógica para establecer las leyes generales acerca de cómo actúan y se desenvuelven dichas variables. Direccionado no solo en efectuar una simple descripción de hechos sino en establecer la lógica objetiva del desarrollo histórico del objeto de investigación (Gastón Pérez, 1996).

Además, se realizó una triangulación de la teoría, con la observación a los docentes de la entidad educativa, establecidos como sujetos de este trabajo investigativo. Para establecer un contraste entre estos dos parámetros.

Resultados

A continuación se presentan los resultados de la encuesta aplicada a que fue dirigida a 30 docentes de la Escuela Particular “Luis Vernaza”, orientados en tener evidencia de la problemática.

La encuesta evidencio que el 43% de los docentes indican que el directivo nunca presta atención a que se entienda bien el trabajo, el 30% que siempre adicionan o invierten las letras al leer, el 30% no tienen y el 27% que algunas veces; dejan se entrever la falta de liderazgo del directivo. Por su parte el 56%de los docentes indican que el trabajo nunca se desarrolla de manera organizada, el 27% que algunas veces, y el 17% que siempre; dejan se entrever la falta de organización.

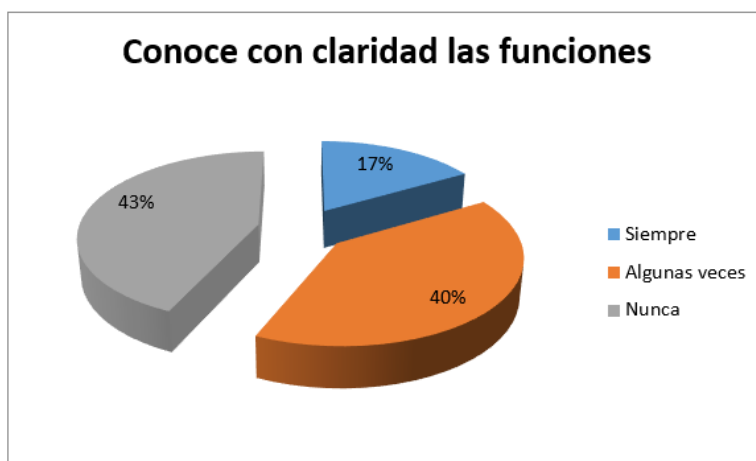


Figura 1. Etapas involucradas en la formulación de una estrategia de recursos humanos.

Fuente: Elaboración propia

El 43% de los docentes indican que nunca conocen con claridad sus funciones, el 40% que algunas veces, y el 17% que siempre; dejan se entrever la falta de organización. Lo anterior se hace evidente cuando el 56% de los docentes indican que el trabajo nunca se desarrolla de manera organizada, el 27% que algunas veces, y el 17% que siempre.

En cuanto a la influencia y liderazgo, el 47%de los docentes indican que algunas veces no permite la colaboración de los maestros, el 33% que siempre lo hace, y el 20% nunca; colocando en la palestra la ausencia de trabajo en equipo sustentando la poca disposición para aportar ideas pues el 60% del conglomerado docente manifiestan que algunas veces aportan con sus ideas, el 27% que nunca lo hace, y el 13% que siempre; dejando evidencia de que no existe un trabajo en equipo en la entidad.

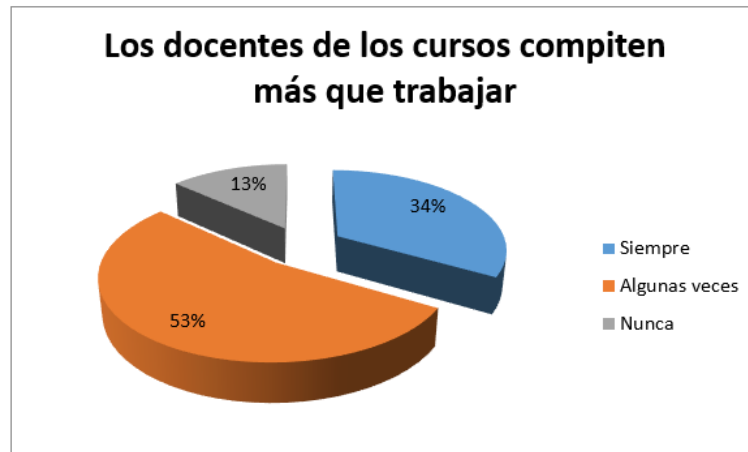


Figura 2. Los docentes de los cursos compiten más que trabajar.

Fuente: Elaboración propia

El 53% de los docentes manifiestan que algunas veces compiten más que trabajar, el 34% que siempre lo hace, y el 13% que nunca; por tanto, se infiere de que no existe un buen clima laboral en la entidad.

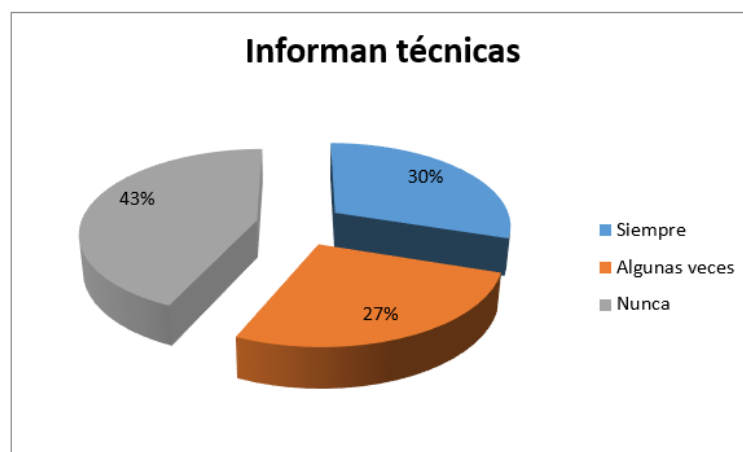


Figura 3. Informan técnicas.

Fuente: Elaboración propia

Por su parte el 43% de los docentes exteriorizan que nunca se le dan a conocer acciones que se toman para mejorar la calidad, el 30% que siempre lo hacen, y el 27% que nunca; entonces, se puede decir que no existe un liderazgo adecuado.

Se direcciona la encuesta para conocer la receptividad directiva y se encuentra que el 53% de los docentes exteriorizan que nunca afrontan serenamente las problemáticas que se da en la entidad; el 27% que algunas ve-

ces, y el 20% que siempre; dejando evidencia de que no existe un ambiente adecuado en la institución.

Además, el 56% de los docentes manifestaron que el directivo, siempre solo escucha solo lo que desea; el 27% que algunas veces, y el 17% que nunca; mostrando fallas en el mecanismo de comunicación ya que no existe comunicación adecuada entre el directivo y los miembros de la institución.

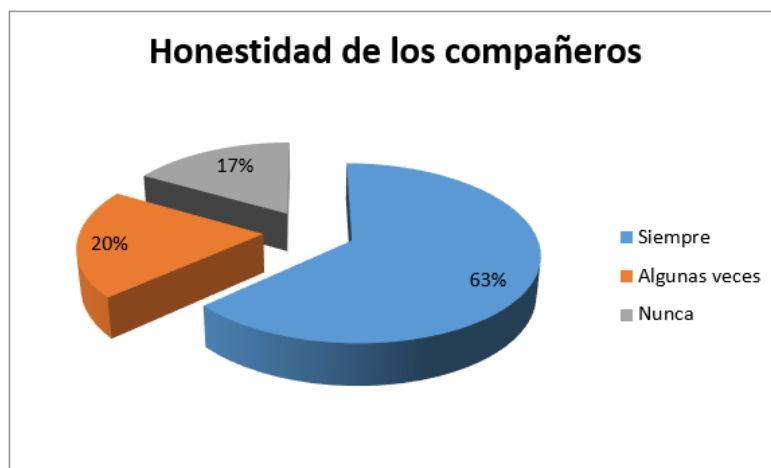


Figura 4. Honestidad de los compañeros.

Fuente: Elaboración propia

El 63% de los docentes exponen que nunca el directivo es competente como administrador; el 29% que algunas veces, y el 23% que siempre; dejando el axioma de la carencia de liderazgo en la entidad.

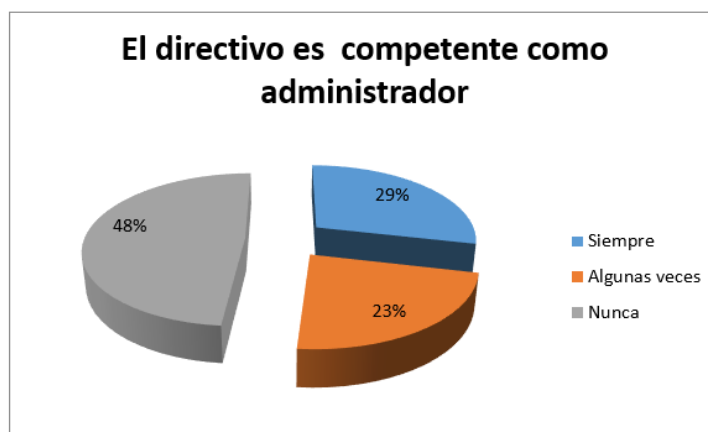


Figura 5. El directivo es competente como administrador

Fuente: Elaboración propia

Sin embargo, existe un reconocimiento positivo hacia el directivo puesto que el 48% de los docentes exponen que nunca el directivo es competente como administrador; el 29% que algunas veces, y el 23% que siempre; dejando el axioma de la carencia de liderazgo en la entidad.

Conclusiones

Se concluye que en la entidad no existe un nivel de liderazgo, a no cumplirse lo que menciona De Lella, (1999) las entidades de

enseñanza constituyen espacios donde se llevan a cabo y se configuran las prácticas de los docentes; estos escenarios son formadores de docentes, debido a que modelan sus formas de pensar, percibir y actuar. El impacto de esta influencia modeladora puede observarse en el hecho de que las prácticas docentes dentro de una institución determinada, presentan regularidades y continuidad a través del tiempo.

Situación que se pudo observar al realizar la encuesta en la que se evidencia que cada

cual trabaja a su ritmo que no existe liderazgo de parte del directivo y esto genera un ambiente inhóspito no permitiéndose que se generen buenas relaciones que vayan en pro de la entidad.

Es recomendable hacer mejoras en cuanto a la actitud del director, para que se constituya como un líder innato que establezca parámetros de buenas relaciones e integración en el campo laboral.

Por su parte, los docentes deben procurar nuevas formas de desenvolverse, sin olvidar que ellos son los líderes de sus aulas de clases, constituyéndose en ejemplo de sus estudiantes.

Bibliografía

- Álvarez, M. (2006). La misma dirección para una nueva escuela. *Organización y Gestión Educativa*, 14, 30 - 35.
- Argos, J., & Esquerria, P. .. (2014). *Liderazgo y educación*. Santander: PUbliCan.
- Avenecer, Y. (2013). *Liderazgo y motivación*. QUETZALTENANGO: UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR.
- Bolívar, A. (2010). El liderazgo educativo y su papel en la mejora: una revisión actual de sus posibilidades. *Psicoperspectivas*, 9 - 33.
- Bolívar, A. (2010). El liderazgo educativo y su papel en la mejora: una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones . *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*, 9 - 33.
- Cano, Y. (2015). *Liderazgo y motivación*. Quetzaltenango : Universidad Rafael Landívar.
- De Lella, C. (1999). Modelos y tendencias de la formación docente. En I Seminario taller sobre perfil del docente y estrategias de formación. Obtenido de <https://www.oei.es/historico/cayetano.htm>
- Dulzaides, M. E., & Molina, A. M. (2004). Análisis documental y de información: dos componentes de un mismo proceso.
- Gastón Pérez, 1. (1996). *Metodología de la investigación educacional*. Pueblo y Educación.
- UNESCO. (2010). *Datos Mundiales de la Educación*. ONU.

CITAR ESTE ARTICULO:

Santacruz Peralta, I. A., & Santacruz Peralta, A. G. (2022). El liderazgo y las prácticas educativas. *RECIAMUC*, 6(3), 176-183. [https://doi.org/10.26820/reciamuc/6.\(3\).julio.2022.176-183](https://doi.org/10.26820/reciamuc/6.(3).julio.2022.176-183)

